

Global Mobility Services Newsletter

**Aktuelle Themen und Fragestellungen
rund um den internationalen Mitarbeiterereinsatz**

November 2023

Schöne neue Arbeitswelt – Chancen und Fallstricke des Remote Working

Work from anywhere, Remote Working, grenzüberschreitendes Arbeiten im Home-Office – egal wie man es nennt, die Corona-Pandemie hat eine neue Arbeitsrealität geschaffen, der sich Arbeitgeber stellen müssen. Dies gilt umso mehr, wenn man in Zeiten des globalen Fachkräftemangels als Arbeitgeber attraktiv bleiben möchte. Attraktive Arbeitsplätze zu schaffen, ist dabei das eine, Risiken für Arbeitgeber und Arbeitnehmende zu minimieren das andere. Mit einer Reihe von Artikeln möchten wir Ihnen Chancen und Fallstricke dieser neuen Arbeitsrealität näherbringen und einen Überblick über Themen geben, die in diesem Zusammenhang für Sie als Arbeitgeber relevant sein können.

Wir beginnen unsere Reihe in unserer heutigen GMS-Newsletter Ausgabe mit dem Thema „Versicherungszugehörigkeit bei grenzüberschreitender Telearbeit“.

Sozialversicherungsrechtliche Folgen von Dienstreisen in den Wohnstaat bei grenzüberschreitender Telearbeit

Personen, die im Auftrag ihres Arbeitgebers gewöhnlich in zwei oder mehr EU-Mitgliedstaaten oder EU-assozierten Staaten (nachfolgend: Mitgliedstaaten) beschäftigt sind, unterliegen insgesamt den sozialversicherungsrechtlichen Vorschriften des Wohnstaates. Voraussetzung für eine Absicherung im Wohnstaat ist, dass ein wesentlicher Teil der Arbeitsleistung (25 Prozent oder mehr gemessen an der Arbeitszeit) im Wohnstaat erbracht wird.

Inhalt

Sozialversicherungsrechtliche Folgen von Dienstreisen in den Wohnstaat bei grenzüberschreitender Telearbeit
Seite 1

Änderungen bei der Besteuerung von Stock Options bei Ansässigkeitswechsel
Seite 3

Anrechnung ausländischer Steuer nach § 34c EstG
Seite 5

Rückzahlung von Erstattungszinsen
Seite 6

Änderung der Grenzgängerregelung
Seite 7

Zuzug nach Deutschland kann Versicherungsteuer in Deutschland auslösen
Seite 7

GMS Insights – Webcasts 2. Halbjahr 2023
Seite 9

Ansprechpartner:innen
Seite 10

Kontakt
Seite 11



Anderenfalls ist die Person in dem Mitgliedstaat zu versichern, in dem der Arbeitgeber ansässig ist (gemäß Art. 13 Abs. 1 Buchst. a VO -EG- 883/2004).

Um der Zunahme von grenzüberschreitender Telearbeit Rechnung zu tragen, hatte die EU-Kommission den Mitgliedstaaten ein multilaterales Rahmenübereinkommen auf Grundlage des Artikels 16 VO (EG) 883/2004 zur Unterzeichnung vorgelegt. Seit dem 1. Juli 2023 haben Beschäftigte so die Möglichkeit, im Wohnstaat bis zu 49,99 Prozent der Gesamtarbeitszeit in Form von Telearbeit zu erbringen und dennoch in dem Mitgliedstaat versichert zu werden, in dem der Arbeitgeber seinen Sitz hat.

In unserer [Juli/August-Ausgabe 2023](#) hatten wir über die Auswirkungen von Dienstreisen in Drittstaaten auf die Anwendbarkeit des multilateralen Rahmenübereinkommens berichtet. In der Praxis kommt es aber auch vermehrt zu Dienstreisen in den Wohnstaat. In diesem Zusammenhang stellen sich die folgenden Fragen:

- Sind Dienstreisen in den Wohnstaat bei der Ermittlung des wesentlichen Teils der Arbeitsleistung zu berücksichtigen?
- Wenn die vorherige Frage zu bejahen ist, kann die betroffene Person auf Basis des multilateralen Rahmenübereinkommens im Ansässigkeitsstaat des Arbeitgebers sozialversichert werden?

Berücksichtigung von Dienstreisen in den Wohnstaat bei der Ermittlung des wesentlichen Teils der Arbeitsleistung

Für die Ermittlung des "wesentlichen Teils" bedarf es grundsätzlich einer vorausschauenden Betrachtung. Es muss die voraussichtliche Sachlage in den folgenden zwölf Kalendermonaten berücksichtigt werden (gemäß Art. 14 Abs. 10 VO -EG- 987/2009). Auch der bisherige Verlauf des Beschäftigungsverhältnisses kann ein Maßstab für das zukünftige Verhalten sein. Kann eine Entscheidung nicht auf geplanten Arbeitsbedingungen oder Arbeitseinsatzplänen basieren, ist es gerechtfertigt, die Sachlage der vergangenen zwölf Monate zu betrachten und diesen Zeitraum zur Beurteilung einer wesentlichen Tätigkeit heranzuziehen.

Nur gelegentlich stattfindende, spontane Dienstreisen sind in diesem Zusammenhang nicht zu berücksichtigen. Gemäß den Sitzungsprotokollen der von der EU-Kommission eingerichteten Ad-hoc-Arbeitsgruppe gilt dies auch für Dienstreisen, die zwar

planbar, aber in Bezug auf die Dauer und den wirtschaftlichen Ertrag nur von untergeordneter Bedeutung sind (zum Beispiel der Besuch turnusmäßig stattfindender Konferenzen oder Tagungen). Für diese Art von Dienstreisen sind jeweils im Rahmen von Entsendungen die A1-Bescheinigungen zu beantragen (gemäß Artikel 12 Abs. 1 VO -EG- 883/2004). Anders verhält es sich bei regelmäßig wiederkehrenden Dienstreisen, die regulärer Bestandteil des Arbeitsplatzes und damit auch für einen Zeitraum von zwölf Kalendermonaten planbar sind. Sie sind bei der Ermittlung des "wesentlichen Teils" zu berücksichtigen.

Anwendung des multilateralen Rahmenübereinkommens bei regelmäßigen Dienstreisen in den Wohnstaat

Eine Person, die durch Telearbeit, aber auch durch regelmäßig wiederkehrende Dienstreisen einen Arbeitszeitanteil von 25 Prozent im Wohnstaat erreicht oder überschreitet, ist nach den Rechtsvorschriften dieses Mitgliedstaates zu versichern. Eine Anwendung des multilateralen Rahmenübereinkommens scheidet in diesem Falle aus. Es ist in Gänze nicht anwendbar. Artikel 2 Abs. 3 i) des Rahmenübereinkommens stellt klar, dass dieses nicht für Personen gilt, die im Wohnsitzstaat gewöhnlich eine andere Tätigkeit als grenzüberschreitende Telearbeit ausüben.

Allerdings könnte eine Absicherung im Ansässigkeitsstaat des Arbeitgebers auf Basis einer individuellen (d.h. regulären) Ausnahmevereinbarung (Vereinbarung nach Art. 16 VO -EG- 883/2004) in Betracht kommen, wenn dies im Interesse der beschäftigten Person liegt. Dabei handelt es sich um eine Ermessensentscheidung, bei der die Art und Umstände der Beschäftigung zu berücksichtigen sind. Die Unterzeichnerstaaten des multilateralen Rahmenübereinkommens haben sich verpflichtet, bei grenzüberschreitender Telearbeit, die nicht in den Anwendungsbereich dieses Rahmenübereinkommens fällt, einen Antrag nicht allein aus dem Grund abzulehnen, dass die gewöhnliche grenzüberschreitende Telearbeit voraussichtlich von unbeschränkter Dauer sein wird.

Beispiel

Ein in den Niederlanden wohnender Makler arbeitet für ein in Deutschland ansässiges Immobilienunternehmen. Ihm wird zugestanden, an einem Tag pro Woche im Home-Office zu arbeiten. Zu seinen festen Aufgaben gehört auch die Marktbearbeitung in den Niederlanden. Jede zweite Woche besucht er für zwei Arbeitstage eine in den Niederlanden ansässige Repräsentanz seines Arbeitgebers, um

Kunden zu akquirieren. Die restliche Arbeitszeit verbringt er in Deutschland am Sitz seines Arbeitgebers.

Lösung

Die Dienstreisen in die Niederlande sind ein fester Bestandteil der Beschäftigung. Sie sind bei der Bewertung des Arbeitszeitanteils in den Niederlanden zu berücksichtigen. Gleiches gilt für die Arbeit im Home-Office. Damit ergibt sich insgesamt ein Arbeitszeitanteil von 40 Prozent in den Niederlanden. Da ein wesentlicher Teil der Beschäftigung in den Niederlanden ausgeübt wird, ist der Arbeitnehmer im niederländischen System abzusichern. Obwohl insgesamt weniger als 50 Prozent der Arbeitsleistung in den Niederlanden erbracht wird, ist eine soziale Absicherung in Deutschland auf Grundlage des multilateralen Rahmenübereinkommens nicht möglich. Dies liegt darin begründet, dass in den Niederlanden gewöhnlich eine andere Tätigkeit als grenzüberschreitende Telearbeit ausgeübt wird. Es kann aber beim GKV-Spitzenverband/DVKA den Abschluss einer individuellen Ausnahmevereinbarung beantragen.

Fazit

Gelegentliche Dienstreisen in den Wohnstaat sind bei der Feststellung des Arbeitszeitanteils im Wohnstaat nicht zu berücksichtigen. Sie sind für die Anwendung des Rahmenübereinkommens unschädlich. Dennoch wird grundsätzlich auch für derartige Dienstreisen eine A1-Bescheinigung benötigt, die idealerweise im Voraus beantragt werden sollte. Bei Dienstreisen in bestimmte Länder mit verschärften Vorschriften zur Bekämpfung von Sozialdumping und Schwarzarbeit ist eine rechtzeitige Antragstellung sogar zwingend geboten. Bei regelmäßig wiederkehrenden Dienstreisen in den Wohnstaat ist die Anwendbarkeit des multilateralen Rahmenübereinkommens ausgeschlossen. Die Beantragung einer individuellen Ausnahmevereinbarung bleibt in diesen Konstellationen aber eine Option, um (weiterhin) den Rechtsvorschriften des Arbeitgeber-Ansässigkeitsstaats zu unterliegen.



Änderungen bei der Besteuerung von Stock Options bei Ansässigkeitswechsel

Aktienoptionen, sogenannte Stock Options, sind ein modernes und mittlerweile beliebtes Instrument zur Mitarbeiterbeteiligung. Sie werden von vielen global agierenden Unternehmen als Teil der Vergütungssysteme den Mitarbeitenden angeboten. Die eingeräumten Optionen ermöglichen es den Mitarbeitenden, Aktien des Unternehmens zu einem späteren Zeitpunkt zu einem vorher festgelegten (verbilligten) Preis zu erwerben. Mitarbeitende werden so an das Unternehmen des Arbeitgebers gebunden und an dessen Erfolg beteiligt.

Bereits in der Vergangenheit äußerten sich Finanzverwaltung und Gerichte regelmäßig zur Besteuerung von Aktienoptionen, unter anderem zur Frage der Ermittlung der Höhe des steuerpflichtigen geldwerten Vorteils oder zum Besteuerungszeitpunkt. Einigkeit besteht mittlerweile darin, dass grundsätzlich erst die tatsächliche Ausübung („exercise“) der Aktienoption zum Zufluss eines geldwerten Vorteils führt, sofern eine unentgeltliche oder verbilligte Überlassung der Aktien erfolgt. Der geldwerte Vorteil errechnet sich dann regelmäßig aus der Differenz zwischen dem Kurswert der Aktien im Zuflusszeitpunkt und der vom Mitarbeitenden geleisteten (Zu)Zahlung, also den Erwerbsaufwendungen. Nach Ermittlung der Höhe des geldwerten Vorteils ist zu prüfen, ob dieser nach den Verhältnissen im Erdienungszeitraum aufzuteilen ist. Als Erdienungszeitraum gilt dabei der Zeitraum zwischen der Optionsgewährung („grant“) und der erstmalig tatsächlich möglichen Ausübung des Optionsrechts durch den Mitarbeitenden („vesting“). Ist keine unmittelbare Zuordnung zu einer im In- oder Ausland ausgeübten Tätigkeit möglich, war das Besteuerungsrecht bisher – unabhängig eines Wechsels der Steuerpflicht des Mitarbeitenden während des Erdienungszeitraums – anhand der tatsächlichen Arbeitstage in diesem Zeitraum aufzuteilen.

In seinem jüngsten Urteil hat der Bundesfinanzhof (BFH) nunmehr ausführlich zur Besteuerung von Stock Options im Fall des Ansässigkeitswechsels Stellung genommen (Urteil vom 21. Dezember 2022, Az. I R 11/20). Dass das Urteil inzwischen auch im Bundessteuerblatt veröffentlicht (BStBl. II 2023, S. 825) wurde, zeigt dessen grundsätzliche Bedeutung auch für die Finanzverwaltung und erfordert eine entsprechende Umsetzung für Arbeitgeber.

Dem oben genannten Urteil des BFH lag dabei folgender Sachverhalt zugrunde:

Mitarbeitender A war von Juni 2001 bis 15. April 2005 bei einem US-amerikanischen Arbeitgeber angestellt und tätig, der zur inländischen X-AG gehörte. Der US-amerikanische Arbeitgeber zahlte A sein Gehalt aus und war damit auch zu 100 Prozent belastet. A hatte während dieser Zeit seinen einzigen Wohnsitz in den USA. A hielt sich während eines Drittels seiner außerhalb der USA vorgenommenen Dienstreisen in Deutschland auf, um hier der Konzernspitze von seiner Tätigkeit zu berichten.

Zum 1. April 2003 wurden A von seinem US-amerikanischen Arbeitgeber nicht handelbare Stock Options gewährt, die er ab 1. April 2005 zu 50 Prozent und ab dem 1. April 2006 zu 100 Prozent ausüben durfte.

Nachdem A bereits wieder in Deutschland ansässig war (Ansässigkeitswechsel), übte er im Jahr 2011 einen Teil der gewährten Optionen aus. Die Ausübung führte zu einem steuerpflichtigen geldwerten Vorteil. Unter Berücksichtigung des Erdienungszeitraums 1. April 2003 bis 31. März 2005 wurde der Anteil des geldwerten Vorteils in den USA besteuert, der auf US-amerikanische Arbeitstage entfällt. Das deutsche Finanzamt unterwarf den Anteil des geldwerten Vorteils der Besteuerung in Deutschland, der auf A's Arbeitstage außerhalb der USA im Erdienungszeitraum entfällt.

Dagegen reichte A Klage beim Finanzgericht (FG) Baden-Württemberg ein. Mit Urteil vom 21. Mai 2019 (6 K 488/17) wurde der Klage stattgegeben. Das FG stufte den geldwerten Vorteil aus der Ausübung der Stock Options insgesamt als steuerfrei unter Progressionsvorbehalt ein, da A im Erdienungszeitraum in Deutschland nicht ansässig und steuerpflichtig war. Gegen dieses Urteil legte wiederum das Finanzamt Revision beim Bundesfinanzhof (BFH) ein. Der BFH hob das Urteil des FG Baden-Württemberg auf und bestätigt die Auffassung des Finanzamts: Für die Zuweisung des Besteuerungsrechts ist die Ansässigkeit im Zuflusszeitpunkt und nicht im Erdienungszeitraum ausschlaggebend. Deshalb steht das Besteuerungsrecht für den Anteil des geldwerten Vorteils aus der Ausübung der Stock Options, der auf deutsche Arbeitstage im Erdienungszeitraum entfällt, Deutschland zu, da im Zeitpunkt des Zuflusses Deutschland Ansässigkeits- und Tätigkeitsstaat ist.

Warum ist diese Entscheidung für Arbeitgeber und den Lohnsteuereinbehalt bedeutsam?

Mit diesem Urteil stellt der BFH – im Widerspruch zur bisherigen Rechtsprechung – erstmalig explizit klar, dass für die Bestimmung und Zuweisung des Besteuerungsrechts die Ansässigkeit im Besteuerungszeitpunkt maßgeblich ist. Damit tangiert das Urteil nicht nur die Allokation und Zuweisung des Besteuerungsrechts von geldwerten Vorteilen aus der Gewährung von Stock Options, sondern ist auf die Beurteilung aller übrigen nachlaufenden Vergütungsbestandteile im grenzüberschreitenden Kontext übertragbar. Um hier eine korrekte lohnsteuerliche Beurteilung nachlaufender Zahlungen vornehmen zu können, bedeutet das Urteil des BFH für inländische Arbeitgeber insbesondere:

- Reisekalender, die den Erdienungszeitraum der jeweiligen Vergütung umfassen, sind auszuwerten und zu berücksichtigen.
- Alle den Erdienungszeitraum betreffenden und relevanten Informationen sind auszuwerten und müssen berücksichtigt werden. Dies betrifft insbesondere auch die Planbedingungen (zum Beispiel die Frage, ob die Stock Options bei Wechsel des Arbeitgebers verfallen oder nicht etc.).
- Die Ermittlung der Ansässigkeit des Arbeitnehmers nach DBA im Zuflusszeitpunkt ist erforderlich.

Das nachfolgende Beispiel soll die administrativen und steuerlichen Herausforderungen, die sich für inländische Arbeitgeber aus dem oben angegebenen Urteil des BFH ergeben, zusammenfassend verdeutlichen:

Beispiel: Auszahlung des Bonus fürs Vorjahr

B ist in den USA angestellt (wirtschaftlicher Arbeitgeber ist in den USA). Sie arbeitet im Jahr 01 an 150 Tagen in den USA, an 50 Tagen in Deutschland und an 30 Tagen in Drittstaaten. Außer den 80 Auslandsarbeitstagen hält sich die Person in 01 nur in den USA auf. Nach Prüfung aller einschlägigen Doppelbesteuerungsabkommen (DBA) steht im Jahr 01 den USA das Besteuerungsrecht für B's gesamten Arbeitslohn zu, das heißt B reicht für das Jahr 01 nur in den USA ihre Einkommensteuererklärung ein.

Zu Beginn des Jahres 02 wird B für fünf Jahre nach Deutschland zu einem verbundenen Unternehmen ihres US-Arbeitgebers entsandt. Ihr (wirtschaftlicher) Arbeitgeber ist in diesem Zeitraum in Deutschland. B gibt für die Dauer der Entsendung ihren Wohnsitz in den USA auf. Im Jahr 02 wird B der Bonus ausbezahlt, der sich auf das Vorjahr 01 bezieht (Erdienungszeitraum).

Dem Grundsatz des oben genannten BFH-Urteils folgend ist insgesamt ein Bonusanteil von 80/230 in Deutschland steuerpflichtig, sofern sich kein Besteuerungsrecht aus einem DBA mit dem jeweiligen Drittstaat ergibt. Der inländische Arbeitgeber hat diesen Bonusanteil im Rahmen der deutschen Gehaltsabrechnung lohnzuversteuern. Der auf die US-Arbeitstage entfallende Bonusanteil von 150/230 ist gemäß der BFH-Rechtsprechung in Deutschland (unter Progressionsvorbehalt) von der Besteuerung freizustellen.

Durch das jüngste Urteil des BFH und die Maßgeblichkeit der Ansässigkeit im Besteuerungszeitpunkt hat sich im vorliegenden Beispiel also die steuerliche Bemessungsgrundlage in Deutschland deutlich erhöht. Im umgekehrten Fall würde sich hingegen die steuerliche Bemessungsgrundlage verringern, da dann das Besteuerungsrecht für US- und Drittlandsarbeitstage den USA zugewiesen wird.

Ergänzende Anmerkung: Insbesondere bei Inboundfällen ergibt sich aus dem vorliegenden BFH-Urteil das Risiko einer Doppelbesteuerung. Diese tritt dann ein, wenn für das Ausland die Ansässigkeit im Erdienungszeitraum maßgeblich ist und – unter Erfüllung der Voraussetzungen – die Vergütung im Zuflusszeitpunkt in voller Höhe versteuert. Hier bedarf es im Einzelfall einer Abstimmung mit dem Ausland und gegebenenfalls mit den deutschen Finanzbehörden.

Fazit

Aufgrund der Veröffentlichung des Urteils im Bundessteuerblatt misst auch die Finanzverwaltung der Entscheidung eine besondere Bedeutung zu. Eine entsprechende Umsetzung im Arbeitsalltag ist erforderlich, stellt Arbeitgeber vor neue Herausforderungen und gegebenenfalls auch vor erhöhte entsendebedingte Kosten, nämlich dann, wenn Doppelbesteuerungen nicht vermieden werden können und ausgeglichen werden. Das Urteil bedeutet daher für Arbeitgeber einen erhöhten administrativen Aufwand – insbesondere auch bei Mitarbeitenden, die das Unternehmen zum Besteuerungszeitpunkt bereits verlassen haben. Gerne unterstützen wir Sie bei der notwendigen Umsetzung des Urteils und beraten Sie zum Umgang mit entsprechenden Risiken.



Anrechnung ausländischer Steuer nach § 34c EStG

Hat ein Steuerpflichtiger einen Wohnsitz oder gewöhnlichen Aufenthalt in Deutschland, unterliegt er der unbeschränkten Steuerpflicht. Dies hat zur Folge, dass sein gesamtes Welteinkommen in die jährliche Steuererklärung einzubeziehen ist – auch das im Ausland erzielte und gegebenenfalls dort bereits versteuerte Einkommen. Um eine Doppelbesteuerung zu vermeiden, hat Deutschland mit vielen Staaten Doppelbesteuerungsabkommen (DBA) geschlossen. Diese sehen zwei Methoden zur Lösung dieses Problems vor: die Anrechnungs- und die Freistellungsmethode. Zur Durchführung der Anrechnungsmethode hat sich jüngst der BFH in seinem Urteil vom 15. März 2023 geäußert.

Allgemeines zur Anrechnungsmethode

Sieht das entsprechende DBA die Anrechnungsmethode vor, richtet sich diese nach der nationalen Norm des § 34c EStG. Sind die Voraussetzungen dieser Vorschrift erfüllt, kann die ausländische Steuer auf die deutsche Steuer angerechnet werden. Konkret muss die ausländische Steuer

- der deutschen Einkommensteuer entsprechen und
- final festgesetzt und gezahlt worden sein.

Zunächst muss also die Höhe der ausländischen Steuer ermittelt werden. Erzielt der Steuerpflichtige im Ausland verschiedene Einkünfte, stellt sich folgende Frage: Welcher Anteil der ausländischen Steuer entfällt auf die Einkünfte mit Anrechnungsmethode? Zur Beantwortung dieser Fragestellung ist eine Verhältnisrechnung vorzunehmen. Das folgende Beispiel verdeutlicht diese Berechnung.

Beispiel

Ein Mitarbeitender hat in den USA Gesamteinkünfte in Höhe von 100.000 Euro versteuert und darauf insgesamt 25.000 Euro Steuern gezahlt. Darin enthalten ist ein Gewinn in Höhe von 10.000 Euro, der der Steuerpflicht in Deutschland unter Anrechnung der anteiligen US-Steuer unterliegt. Der Anteil der US-Steuer ist anhand des Verhältnisses der in Deutschland steuerpflichtigen Einkünfte (10.000 Euro) zu den Gesamteinkünften (100.000 Euro) zu ermitteln. Es entfallen also 10 Prozent der US-Steuer in Höhe von 25.000 Euro, also 2.500 Euro, auf den in Deutschland steuerpflichtigen Gewinn.

Dieser Steuerbetrag kann grundsätzlich nach § 34c EStG auf die deutsche Steuer angerechnet werden.

Urteil des BFH vom 15. März 2023

Fraglich war, ob diese Verhältnisrechnung auch dann durchzuführen ist, wenn die Einkünfte im Ausland grundsätzlich einer Pauschalbesteuerung mit einem einheitlichen Steuersatz (sogenannte Schedulenbesteuerung, beispielsweise die sogenannte "Capital Gains Tax" in den USA) unterliegen. Im vom BFH zu entscheidenden Fall war zwar im Ausland grundsätzlich eine Schedulenbesteuerung für die in Deutschland steuerpflichtigen Einkünfte vorgesehen. Im Urteilsfall wurde der pauschale Steuersatz aufgrund einer Günstigerrechnung jedoch auf das Gesamteinkommen angewendet und bestimmte Abzugsposten berücksichtigt. Der BFH (Urteil vom 15. März 2023, Az. I R 80/20) hat nun entschieden, dass auch in diesem Fall die ausländische Steuer anhand der bereits erläuterten Verhältnisrechnung zu ermitteln ist.

Fazit

Der BFH hat konkretisiert, wie der Anteil der ausländischen Steuer im Rahmen der Anrechnungsmethode zu ermitteln ist. Die im Ausland festgesetzte und gezahlte Steuer bildet die Ausgangsbasis für die Ermittlung der in Deutschland anrechenbaren Steuer. Zu beachten ist jedoch, dass die Anrechnung nicht nur durch die Höhe der ausländischen Steuer begrenzt wird. Daneben ist auch ein Höchstbetrag im Verhältnis zur deutschen Besteuerung zu berücksichtigen. So kann eine ausländische Steuer maximal in Höhe der deutschen Steuer angerechnet werden, welche für die jeweiligen Einkünfte in Deutschland entstehen würde. In der Praxis muss daher im konkreten Einzelfall geprüft werden, in welcher Höhe ausländische Steuern angerechnet werden können.



Rückzahlung von Erstattungszinsen

Steuererstattungen und -nachzahlungen werden verzinst. Grundsätzlich beginnt der Zinslauf 15 Monate nach Ablauf des Kalenderjahrs, in dem die Steuer entstanden ist. Für die Veranlagungszeiträume, für die wegen der Corona-Pandemie verlängerte Abgabefristen für Steuererklärungen galten, wurde auch der Zinslauf entsprechend angepasst (beispielsweise für 2020 und 2021 auf 21 Monate).

Für Steuerpflichtige gilt, dass Erstattungszinsen im Zeitpunkt des Zuflusses als Einnahmen aus Kapitalvermögen zu erfassen sind. Hingegen handelt es sich bei Nachzahlungszinsen um nicht berücksichtigungsfähige private Schuldzinsen.

Fraglich war nun, wie Erstattungszinsen steuerlich zu behandeln sind, die das Finanzamt zusammen mit der Steuererstattung festgesetzt und ausgezahlt hatte, die aufgrund einer geänderten Steuerfestsetzung jedoch zum Teil wieder an das Finanzamt zurückzuzahlen waren.

Der Bundesfinanzhof beschloss hierzu Folgendes (Beschluss vom 1. August 2023, Az. VIII R 8/21): Werden Erstattungszinsen zur Einkommensteuer zugunsten des Steuerpflichtigen festgesetzt und an ihn ausgezahlt, und zahlt der Steuerpflichtige diese Zinsen aufgrund einer erneuten Zinsfestsetzung an das Finanzamt zurück, kann die Rückzahlung zu negativen Einnahmen aus Kapitalvermögen führen. Dies setzt jedoch voraus, dass die vom Steuerpflichtigen aufgrund der erneuten Zinsfestsetzung zurückzuzahlenden Zinsen auf denselben Unterschiedsbetrag und Verzinsungszeitraum entfallen wie die ursprüngliche Zinsfestsetzung der Erstattungszinsen.

Fazit

Sind aufgrund geänderter Steuerbescheide bzw. Steuerfestsetzungen ursprünglich ausgezahlte Erstattungszinsen an das Finanzamt zurückzuzahlen, lohnt sich die Prüfung, ob es sich bei den zurückgezahlten Beträgen um negative Einnahmen aus Kapitalvermögen handelt. Diese können dann mit positiven Einnahmen aus Kapitalvermögen verrechnet werden bzw. für verbleibende negative Einnahmen könnte auch eine sogenannte Verlustfeststellung in Betracht kommen.



Änderung der Grenzgängerregelung

Pandemiebedingt hat sich die Arbeitswelt in den letzten Jahren stark gewandelt. Arbeiten aus dem Home-Office ist längst keine Seltenheit mehr. Die bisherige Grenzgängerregelung im Doppelbesteuerungsabkommen (DBA) Deutschland/ Österreich war nicht mehr mit der neuen Arbeitswelt vereinbar. Am 21. August 2023 wurde ein neues Änderungsprotokoll unterzeichnet wodurch die in Artikel 15 Abs. 6 DBA Deutschland/ Österreich verankerte Grenzgängerregelung neu gefasst wurde. Inkrafttreten wird die Neuregelung nach Austausch der Ratifikationsurkunde, wobei die angepasste Grenzgängerregelung jedoch bereits ab dem 1. Januar 2024 anzuwenden sein wird.

Bisherige Regelung:

Nach der bisherigen Regelung galten Personen als Grenzgänger, wenn sie in der Nähe der Grenze ihren Wohnsitz hatten und arbeitstäglich ihren Arbeitsort im anderen Staat in der Nähe der Grenze aufgesucht haben. Als Folge verblieb das gesamte Besteuerungsrecht für die Einkünfte aus nicht selbstständiger Arbeit im Ansässigkeitsstaat des Grenzgängers. Eine Aufteilung der Einkünfte aus nicht selbstständiger Arbeit zwischen Deutschland und Österreich war nicht erforderlich.

Die Erfüllung der Grenzgängereigenschaft war daher bisher an den täglichen Grenzübertritt innerhalb der Grenzzone vom 30 Kilometer Luftlinie geknüpft. Nach der bisherigen Regelung wurden insgesamt 45 Arbeitstage pro Kalenderjahr oder 20 Prozent der tatsächlichen Arbeitstage, sogenannte Nichtrückkehrtage, als unschädlich gesehen. Somit konnten Arbeitnehmer bisher an lediglich 45 Arbeitstagen oder 20 Prozent der tatsächlichen Arbeitstage im Home-Office arbeiten, ohne ihre Grenzgängereigenschaft zu verlieren.

Neue Regelung:

Die Grenzgängereigenschaft ist künftig bereits dann erfüllt, wenn Personen in der Grenzzone ihren Wohnsitz haben und ihre nicht selbstständige Tätigkeit üblicherweise in der Nähe der Grenze ausüben. In der Nähe des Grenzgebietes bedeutet dabei das Grenzgebiet in einer Zone von jeweils 30 Kilometer Luftlinie um die Grenze. Die Voraussetzung für das Überqueren der Grenze fällt künftig weg. Arbeitstage im Home-Office sind daher auch bei Überschreiten der Nichtrückkehrtage von 45 Arbeitstagen bzw. 20 Prozent der tatsächlichen Arbeitstage unschädlich. Unter Erfüllung der räumlichen Vo-

raussetzungen der Grenzgängerregelung ist Arbeiten im Home-Office daher künftig uneingeschränkt möglich, ohne dass dies einen Wegfall der Grenzgängerregelung zur Folge hat. Durch das Änderungsprotokoll werden die abkommensrechtlichen Regelungen an die neue mobile Arbeitswelt und an das Arbeiten aus dem Home-Office angepasst. Die bisherigen schädlichen Grenzen bleiben trotzdem bestehen, beziehen sich jedoch nur noch auf Arbeitstage außerhalb der Grenzzone. Die Ausweitung der Neuregelung erfasst künftig auch Arbeitnehmende im öffentlichen Dienst.

Fazit

Die Neuregelung stellt eine wesentliche Erleichterung dar, die den Anforderungen an die neue mobile Arbeitswelt gerecht wird. Arbeitstage im Home-Office sind künftig uneingeschränkt möglich und werden nicht mehr als steuerschädliche Nichtrückkehrtage betrachtet. Dies ermöglicht sowohl dem Arbeitgeber als auch dem Arbeitnehmenden eine Neuausrichtung/ Erweiterung der Home-Office-Richtlinien im Unternehmen. Dabei ist jedoch stets zu prüfen, welche Auswirkungen sich aus sozialversicherungsrechtlicher Sicht ergeben. Auch empfiehlt es sich, mögliche Risiken einer Betriebsstättenbegründung durch die Home-Office-Tätigkeit des Arbeitnehmenden zu prüfen.



Zuzug nach Deutschland kann Versicherungsteuer in Deutschland auslösen

Die Versicherungsteuer ist für viele Unternehmen und Mitarbeitende eine Steuer, zu der bislang keine oder nur wenig konkrete Berührungspunkte bestehen. Dennoch können sich beispielsweise bei Entsendungen nach Deutschland, das heißt bei Zuzugsfällen, Herausforderungen daraus ergeben.

Ausschlaggebend ist also die Frage, wann die Versicherungsteuer entsteht?

Für natürliche Personen als Versicherungsnehmer bestimmt § 1 Abs. 3 Nr. 1 Versicherungssteuerge-

setz (VersStG), dass die deutsche Versicherungsteuerpflicht unter anderen dann entsteht, wenn der Versicherungsnehmer einen Wohnsitz oder gewöhnlichen Aufenthalt in Deutschland hat. Zur Bestimmung des Wohnsitzes oder gewöhnlichen Aufenthalts kommen die allgemeinen Regelungen der §§ 8 und 9 AO, die auch zur Bestimmung der steuerlichen Ansässigkeit herangezogen werden, zum Tragen.

Ist diese Voraussetzung erfüllt, dass die natürliche Person ihren Wohnsitz oder gewöhnlichen Aufenthalt in Deutschland hat, ist darüber hinaus zu prüfen, wo das die Risiken absichernde Versicherungsunternehmen seinen Sitz hat. Liegt dieser Sitz **außerhalb** des Gebietes der Mitgliedstaaten der Europäischen Union und des Europäischen Wirtschaftsraums (Drittstaatenversicherer), entsteht – vorbehaltlich der zugrunde liegenden Versicherung – Versicherungsteuerpflicht in Deutschland.

Die Nationalität des Versicherungsnehmers, der Ort der Zahlung des Versicherungsentgelts, der Ort der Begründung des Versicherungsverhältnisses oder der Belegenheitsort des versicherten Gegenstands, zum Beispiel eine Immobilie, sind folglich für die Entstehung der Versicherungsteuerpflicht irrelevant. Vielmehr wird allein auf die Ansässigkeit des Versicherungsnehmers bei Zahlung des Versicherungsentgelts abgestellt (§ 1 Abs. 3 Nr. 1 VersStG).

Welche Versicherungsverhältnisse sind betroffen?

Bei der Frage, welche Versicherungsverhältnisse von dieser Regelung umfasst sind, ist zu berücksichtigen, dass alle in Betracht kommenden Versicherungen, also sowohl Sach- als auch Personenversicherungen, in den Anwendungsbereich dieser Regelung fallen. Ist der Vorgang in Deutschland versicherungsteuerpflichtig, kann es daher zu einer Doppelbesteuerung kommen, wenn der ausländische Staat, in dem das versicherte Risiko belegen ist, ebenfalls eine entsprechende Steuer erhebt. Doppelbesteuerungsabkommen existieren betreffend die Versicherungsteuer nicht.

Folge der Versicherungspflicht in Deutschland

Der Versicherungsnehmer selbst hat die Versicherungsteuer in Deutschland anzumelden und abzuführen, wenn der Drittstaatenversicherer – wie in der Regel – keinen Bevollmächtigten zur Abführung der Versicherungsteuer und auch keinen Prämienempfangsbevollmächtigten in der EU oder dem EWR hat (§ 7 Abs. 6 VersStG). Die Versicherungsteueranmeldung ist elektronisch beim Bundeszent-

ralamt für Steuern (BZSt) abzugeben und die entsprechende Steuer ist dorthin abzuführen. Die Frist zur Abgabe und zur Steuerentrichtung ist jeweils bis spätestens zum 15. des Folgemonats nach Prämienentrichtung. Vor Abgabe der Versicherungsteueranmeldung hat der Versicherungsnehmer eine Versicherungssteuer Nummer beim BZSt zu beantragen.

Für die natürliche Personen besteht folglich nicht nur das Risiko einer Doppelbesteuerung, sondern darüber hinaus hat sie sogenannten „Compliance“-Pflichten fristgerecht nachzukommen.

Beispiel

Die bisher im Vereinigten Königreich (UK) lebende Versicherungsnehmerin A hat mit ihrem Versicherungsunternehmen mit Sitz in UK eine Gebäudehaftpflicht für ihr Eigenheim und eine Kapitallebensversicherung abgeschlossen. Am 1. Februar 2023 wird A von ihrem britischen Arbeitgeber nach Deutschland entsandt. Sie zieht folglich am 1. Februar 2023 nach Deutschland um, begründet einen inländischen Wohnsitz. Ihr Wohneigentum vermietet sie, weshalb sie die Gebäudehaftpflichtversicherung beibehält. Auch ihre Kapitallebensversicherung führt sie während der Entsendung fort. Die Prämien für diese Versicherungsverhältnisse zahlt sie jährlich und zwar am 31. März 2023.

Lösung

Die Prämienzahlungen für beide Versicherungen unterliegen grundsätzlich der Versicherungsteuer in Deutschland, da A einen deutschen Wohnsitz bei Fälligkeit der Prämienzahlung inne hat. Für die Gebäudehaftpflichtversicherung gilt der aktuelle Regelsatz in Höhe von 19 Prozent, sodass es hier zu einer Doppelbesteuerung kommen kann, da sie auch in UK eine entsprechende Steuer zu zahlen hat. Die Prämien für die Lebensversicherung sind zwar ebenfalls in Deutschland versicherungsteuerbar, jedoch von der Versicherungsteuer befreit, (§ 4 Abs. 1 Nr. 5 a.) VersStG).

A muss deshalb eine Versicherungssteuer Nummer beim BZSt beantragen. Danach muss sie sowohl die Versicherungsteueranmeldung als auch die Versicherungsteuer bis spätestens zum 15. April 2023 beim BZSt abgegeben bzw. entrichtet haben. In dieser Versicherungsteueranmeldung sind nicht nur die steuerpflichtigen Prämien betreffend die Gebäudehaftpflichtversicherung anzugeben, sondern auch die steuerbefreiten Prämien betreffend die Kapitallebensversicherung.

Fazit

Beim Zuzug nach Deutschland unter Beibehaltung der Versicherungsverhältnisse mit einem Drittstaatenversicherer sind die Prämienzahlungen nach Begründung des Wohnsitzes oder gewöhnlichen Aufenthalts nicht nur in Deutschland versicherungsteuerbar und je nach Versicherung steuerpflichtig, sondern der Versicherungsnehmer ist auch verpflichtet, eine entsprechende Versicherungsteueranmeldung beim BZSt einzureichen und die Versicherungsteuer abzuführen. Daher sollte das Versicherungsportfolio auf entsprechende Risiken überprüft werden.

Unsere auf Versicherungsteuer spezialisierten Kolleginnen und Kollegen unterstützen Sie hierbei gerne.



GMS Insights – Webcasts 2. Halbjahr 2023


Für Ihre Anmeldung registrieren Sie sich bitte direkt auf der Webcast-Plattform [GoToWebinar](#).

Wir freuen uns über Ihre Teilnahme.

Fokusthema	Termin
Lohnsteuer und Sozialversicherung: Wichtige Themen zum Jahreswechsel	5. Dezember 2023 9.30–10.00 Uhr


Unsere Standorte

Düsseldorf




Stefanie Vogler
svogler@kpmg.com

Head of GMS Germany




Ingo Todesco
itodesco@kpmg.com

Köln




Ute Otto
uteotto@kpmg.com

Berlin/Hamburg




Susanne Härzke
shaerzke@kpmg.com

Mannheim




Hauke Poethkow
hpoethkow@kpmg.com

Frankfurt




Heidi Mennen
hmennen@kpmg.com

Stuttgart



Iris Degenhardt
idegenhardt@kpmg.com


München



Tobias Preisig
tpreisig@kpmg.com


Sonderthemen

Consulting, Outsourcing & Sozialversicherung




Thomas Efemann
tefemann@kpmg.com

Global Payroll Management




Jochen Reinig
jreinig@kpmg.com

Business Traveler Consulting & Remote Work




Sina Estermaier
sestermaier@kpmg.com

US Tax




Britta Rücker
brittaruecker@kpmg.com

Lohnsteuer Services



Heidi Mennen
hmennen@kpmg.com

Lohnsteuer Services



Marco Strootmann
mstrootmann@kpmg.com

Kontakt

KPMG AG
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Ingo Todesco

Partner,
Head of Global Mobility Services
T +49 211 475-6242
itodesco@kpmg.com

Wenn Sie Fragen rund um Global Mobility haben,
können Sie uns gerne kontaktieren.

Einige oder alle der hier beschriebenen Leistungen
sind möglicherweise für KPMG-Prüfungsmandanten
und deren verbundenen Unternehmen unzulässig.

Impressum

KPMG AG
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft
Klingelhöferstraße 18
10785 Berlin

Redaktion

Ingo Todesco (V.i.S.d.P.)
de-GMS-contact@kpmg.com

Global Mobility Services Newsletter abonnieren

Wenn Sie unseren Newsletter
automatisch erhalten möchten,
können Sie sich als Abonnent
eintragen lassen:

[Newsletter abonnieren](#)

KPMG Direct Services
Unser Online-Angebot für Sie
kpmg.de/directservices



Klardenker – der Blog zu
aktuellen Wirtschaftsthemen,
die Unternehmen bewegen



Global Payroll Manager



www.kpmg.de

www.kpmg.de/socialmedia



Die enthaltenen Informationen sind allgemeiner Natur und nicht auf die spezielle Situation einer Einzelperson oder einer juristischen Person ausgerichtet. Obwohl wir uns bemühen, zuverlässige und aktuelle Informationen zu liefern, können wir nicht garantieren, dass diese Informationen so zutreffend sind wie zum Zeitpunkt ihres Eingangs oder dass sie auch in Zukunft so zutreffend sein werden. Niemand sollte aufgrund dieser Informationen handeln ohne geeigneten fachlichen Rat und ohne gründliche Analyse der betreffenden Situation.

© 2023 KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, eine Aktiengesellschaft nach deutschem Recht und ein Mitglied der globalen KPMG-Organisation unabhängiger Mitgliedsfirmen, die KPMG International Limited, einer Private English Company Limited by Guarantee, angeschlossen sind. Alle Rechte vorbehalten. Der Name KPMG und das Logo sind Marken, die die unabhängigen Mitgliedsfirmen der globalen KPMG-Organisation unter Lizenz verwenden.